



TYÖHYVINVOINTIA

KEHITTÄMÄSSÄ

**Työhyvinvointisuunnitelma
Rantaraittikotiin**

Senja Pykäläinen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2015
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Sosiaali - ja terveysalan kehittämisen ja
johtamisen koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

PYKÄLÄINEN, SENJA:

Työhyvinvointia kehittämässä - Työhyvinvointisuunnitelma Rantaraittikotiin

Opinnäytetyö 48 sivua, joista liitteitä 7 sivua
Toukokuu 2015

Tämän opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvoinnin kehittäminen Tampereen kaupungin kehitysvammaisten avopalveluiden asumisyksikössä Rantaraittikodissa. Näkökulmana oli työntekijän rooli työhyvinvoinnin kehittäjänä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä työhyvinvointisuunnitelma Rantaraittikotiin, yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyön tutkimustehtävinä oli selvittää, minkälainen on työhyvinvoinnin nykytila Rantaraittikodissa työntekijöiden kertomana ja laatia työhyvinvointisuunnitelma Rantaraittikotiin.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena toimintatutkimuksena, aineisto kerättiin käyttämällä eläytymismenetelmää ja ryhmämuotoisia keskusteluja. Eläytymismenetelmätehtävään ja ryhmämuotoisiin keskusteluihin osallistuivat Rantaraittikodin työntekijät. Aineisto analysoitiin teemoittelulla.

Opinnäytetyön eläytymismenetelmätehtävän tuloksena saatiin Rantaraittikodin työhyvinvoinnin tilaa kuvaavia teemoja, joiden pohjalta käytiin ryhmämuotoisia keskusteluja työyhteisössä ja valmisteltiin työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelmaan valittiin kaksi työyhteisön mielestä tärkeintä teemaa ja niille mietittiin toimenpiteet kehittämistä varten. Työhyvinvointisuunnitelma otettiin käyttöön maaliskuussa 2015.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme
Master's Degree Programme in Development and Management
of Health Care and Social Services

PYKÄLÄINEN, SENJA:
Developing Well – Being at Work
A Well- Being Plan for Rantaraittikoti

Master's thesis 48 pages, appendices 7 pages
May 2015

The topic of this thesis is the development of well-being at work in Rantaraittikoti, which is an outpatient housing unit of the city of Tampere for the mentally disabled. The point of view taken was the role of the employee in developing well-being at work. The purpose of this thesis was to create a well-being plan for Rantaraittikoti in cooperation with its employees. The research tasks were to find out the current state of well-being in Rantaraittikoti according to its employees and to create a well-being at work plan for Rantaraittikoti.

The thesis was carried out as a qualitative action research and the data were collected using a role playing method and group discussions. The participants in the role playing method task and the group discussions were the employees of Rantaraittikoti. The data were thematically analyzed.

The role playing method task resulted in themes describing the state of well-being at work in Rantaraittikoti. Based on these results there were group discussions in the work community and a well-being plan was prepared. The two most important themes according to the work community were chosen for the well-being plan, and measures for developing them were planned. The well-being plan was introduced in March 2015.

Key words: well – being at work, development, plan

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	YHTEISTYÖORGANISAATIO	8
2.1	Tampereen kaupunki	8
2.2	Kehitysvammaisten avopalvelut	9
2.2.1	Rantaraittikoti	11
2.2.2	Ohjaajan ja lähihoitajan työnkuva kehitysvammaisten avopalveluissa	11
3	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN JULKISELLA SEKTORILLA..	13
3.1	Työhyvinvointi.....	13
3.2	Työhyvinvointi Tampereen kaupungilla	18
3.3	Työhyvinvointisuunnitelman laatiminen.....	18
3.4	Aiempiä työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä tutkimuksia.....	19
3.4.1	Vuorovaikutus	21
3.4.2	Yksilö.....	21
3.4.3	Esimies	22
3.4.4	Toimintaympäristö.....	22
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	24
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	25
5.1	Toimintatutkimus	25
5.2	Aineiston keruu.....	26
5.2.1	Eläytymismenetelmä tässä opinnäytetyössä.....	27
5.2.2	Paritehtävä ja ryhmämuotoiset keskustelut tässä opinnäytetyössä	28
5.3	Aineiston analyysi.....	28
6	TULOKSET	29
6.1	Eläytymistehtävän tulokset.....	29
6.1.1.	Käytännön työn sujuminen	29
6.1.2	Yhteistyö	30
6.1.3	Ajan käyttö ja riittäminen.....	31
6.1.1.	Henkilökohtainen elämä	31
6.2	Paritehtävän tulokset	32
7	TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA RANTARAITTIKOTIIN	33
7.1	Työhyvinvointisuunnitelma prosessina.....	33
8	POHDINTA	35
8.1	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	35
8.2	Opinnäytetyön tarkastelu ja kehittämishaasteet.....	36

LÄHTEET	39
LIITTEET.....	42
Liite 1. Eläytymistehtävän kehystarinat	42
Liite 2. Suostumus eläytymistehtävään osallistumisesta.....	43
Liite 3. Paritehtävänä tehty kartoitus (Työturvallisuuskeskus 2009, 6).....	44
Liite 4. Eläytymistehtävän tulokset.....	45
Liite 5. Työhyvinvointisuunnitelman laatiminen prosessina.....	47
Liite 6. Työhyvinvointisuunnitelma	48

1 JOHDANTO

”Seison joen rantatörmällä ja tarkkailen sen näennäisen tyyntä pintaa. Kohta olen työntävä kanoottini sen matkaan. Pitkään toiminut työyhteisö on kuin joki, joka on muovannut uomansa ainutlaatuiseksi. Sen kulttuuri on syntynyt aikojen saatossa eikä sitä käy hetkessä muuttaminen, ei edes sen omien jäsentensä taholta. Pinnan alla väreilee pyöртеitä, jotka on kohdattava kunnioittaen niiden olemassaoloa, muuten matkaajan kanootti voi karahtaa kiville.” (Venninen 2009.)

Työhyvinvoinnin lisääminen ja kehittäminen on varmasti kaikilla työpaikoilla ajankohtainen aihe. Idea tähän opinnäytetyöhön lähti oman työpaikan kokemuksista ja omasta mielenkiinnosta selvittää työhyvinvointiin liittyen, mikä työpaikallamme toimii ja mikä ei. Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä työhyvinvointisuunnitelma Rantaraittikotiin.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työhyvinvointia Tampereen kaupungin kehitysvammaisten avopalveluiden asumisyksikössä Rantaraittikodissa. Työskentelen itse kyseisessä yksikössä ohjaajana ja esimiehen varahenkilönä ja olen toiminut yksikössä myös esimiehen sijaisena vuoden 2013. Rantaraittikoti on 13 kehitysvammaisen aikuisen koti, jossa asukkaat saavat yksilöllisesti tarvitsemaansa tukea arjessa selviämiseen. Rantaraittikodissa työskentelee yhteensä 10 työntekijää, kolmessa vuorossa.

Työn tekeminen Rantaraittikodissa on omasta mielestäni mielekästä, mutta henkisesti haastavaa. Asiakkaat yksilöllisine haasteineen, työtehtävien laaja-alaisuus ja kiire asettavat haasteita omalle jaksamiselle. Kehitysvammatyössä on viime vuosina tapahtunut muutoksia ja asiakkaiden yksilölliset tarpeet sekä oikeus omannäköiseen elämään ovat nousseet entistä enemmän esiin. Tämä suunta on ihmisarvoa kunnioittavaa ja antaa kehitysvammaisille ihmisille mahdollisuuden elää sellaista elämää, jota he itse haluavat.

Kehitysvammatyön parissa työskenteleville työntekijöille työn monimuotoisuus on lisääntynyt ja työn tekemisessä vaaditaan entistä enemmän kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Säästötoimet vaikuttavat myös kehitysvammatyössä, jonka vuoksi työn laatuun tulee kiinnittää erityistä huomiota. Asiakkaille tarjottavan palvelun tulee olla laadultaan hyvää ja työn kehittämiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota.

Työntekijöiden työhyvinvointi on tärkeä tekijä työn sujumisessa ja halukkuudessa kehittää omaa työtä. Tässä opinnäytetyössä mielenkiinto kohdistuu nimenomaan työntekijöiden mahdollisuuteen vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Tavoitteena on kehittää työhyvinvointia omassa työyhteisössä ja tarkoituksena on laatia työhyvinvointisuunnitelma työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi.

2 YHTEISTYÖORGANISAATIO

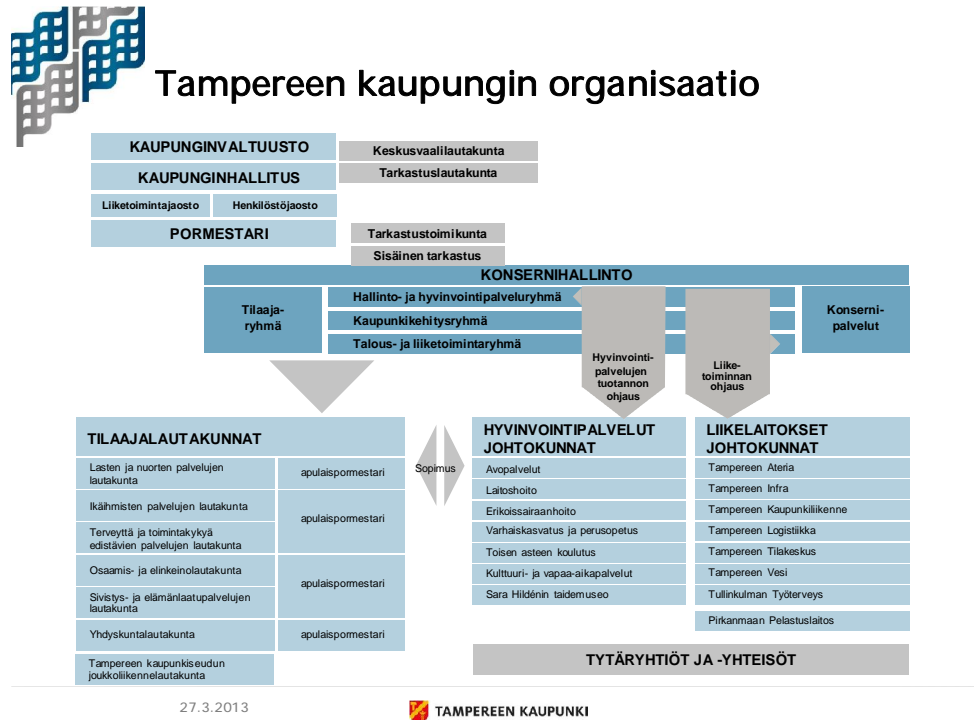
2.1 Tampereen kaupunki

Tampereen kaupunki tarjoaa töitä noin 14 500 työntekijälle ja kaupungin palveluksessa on noin 900 eri ammattinimikettä (Tampereen kaupunki 2014 a). Tampereen kaupungilla on 67- jäseninen kaupunginvaltuusto, joka käyttää ylintä päätösvaltaa. Valtuutetut ja heidän varamiehensä valitaan joka neljäs vuosi kunnallisvaaleissa. Kaupunginhallitus toimii valtuuston alaisuudessa ja toimeenpääsee valtuuston päätökset sekä vastaa kaupungin hallinnosta. Kaupunginhallitusta johtaa pormestari. (Tampereen kaupunki 2014 b.)

Tampereen kaupungilla toimintamallina on tilaaja – tuottaja – malli. Tampereella tilaaja – tuottaja – malli on ollut käytössä vuodesta 2007. Palvelujen järjestämisestä vastaavat tilaajat ja heidän muodostamansa lautakunnat. Tilaajalautakuntia on kuusi. Kaupungin tilaaja-puolen tehtävänä on selvittää, mitä palveluita kaupunkilaiset tarvitsevat ja mistä ne voisi hankkia edullisesti ja laadukkaasti. (Tampereen kaupunki 2014 c & d.)

Palveluiden tuottamisesta huolehtivat johtokunnat. Tuottaja-puolen tehtävänä on tuottaa näitä palveluja, keskittyen palvelujen tarjoamiseen, toiminnan tehokkuuteen ja palvelutuotteiden kehittämiseen. Sosiaali-, terveys- ja sivistyspalvelujen tuottamisesta vastaavat hyvinvointipalvelujen johtokunnat, joita on kuusi. Tämän lisäksi osa kaupungin tuotannosta toimii omina liikelaitoksinaan. (Tampereen kaupunki 2014 e & f.)

Tampereen kaupungin organisaatio on kuvattuna kuviossa 1.



KUVIO 1. Tampereen kaupungin organisaatio (Tampereen kaupunki 2014 g)

2.2 Kehitysvammaisten avopalvelut

Kohdeorganisaationi on Tampereen kaupungin avopalveluiden alaisuuteen kuuluva aikuisten sosiaalipalvelut ja siellä tarkemmin kehitysvammaisten avopalvelut. Kehitysvammaisten avopalvelut tuottavat avohuoltona asumispalveluita kehitysvammaisille asiakkaille, sekä järjestävät omana toimintanaan myös työ- ja päivätoimintaa. Kehitysvammaisten avopalveluiden toiminta perustuu lakiin kehitysvammaisten erityishuollosta. Eri-tyishuoltoa järjestettäessä ensisijainen vastuu on kunnalla, jossa kehitysvammaisen ihminen asuu. Näitä erityishuollon palveluita kunta voi järjestää omana toimintanaan tai vaihtoehtoisesti ostaa palveluita muilta tuottajilta. Tampereen kaupungin kehitysvammaisten avopalvelut tuottavat palvelunsa omana toimintanaan ja sijoittuvat kaupungin tilaaja-tuottajamallissa tuotannon puolelle. Kehitysvammaisten avopalvelut toimivat osana aikuisten sosiaalipalveluita, sosiaalipalvelupäällikön alaisuudessa. Kehitysvammaisten avopalveluiden omana esimiehenä toimii palvelupäällikkö ja palveluita järjestävät yksiköt toimivat hänen alaisuudessaan lähiesimiehineen. (Tampereen kaupunki 2014 h ; Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977.) Avopalvelujen organisaatio esitellään kuviossa 2.

Kehitysvammaisten avopalveluihin kuuluu viisi asumispalveluyksikköä ja neljä työ- ja päivätoimintayksikköä. Asiakkaan omasta palveluntarpeesta riippuen asumispalveluita voi saada autetun, ohjatun ja tuetun asumisen palveluina. Autetun asumisen yksiköissä (4 kpl) asiakas saa tukea ja ohjausta läpi vuorokauden, ohjatun asumisen yksiköissä (1kpl) yövalvontaa ei ole ja tuetun asumisen palveluissa asiakas asuu omassa kodissaan ja saa palveluita sinne tarpeen mukaan. (Tampereen kaupunki 2014 i.)

Työ- ja päivätoimintaa järjestetään toimintakeskuksissa. Työtoiminta painottuu työnluonteisten tehtävien tekemiseen, esimerkiksi alihankintatöihin ja päivätoiminnassa keskitytään kuntoutukselliseen ja virikkeelliseen toimintaan. Työtoiminnassa olevat kehitysvammaiset ihmiset selviytyvät itsenäisemmin kuin päivätoiminnan asiakkaat. Työ- ja päivätoimintaa järjestetään 1-5 päivänä viikossa, asiakkaan tarpeesta riippuen. (Tampereen kaupunki 2014 j.)



KUVIO 2. Avopalvelujen organisaatio (Tampereen kaupunki 2014 k)

2.2.1 Rantaraittikoti

Tässä opinnäytetyössä keskitytään kehitysvammaisten avopalveluiden asumispalveluihin ja tarkemmin yhden autetun asumisen yksikön toimintaan. Rantaraittikoti on vuonna 2000 toimintansa aloittanut yksikkö, jossa asiakaspaikkoja on 14. Näistä asiakaspaikoista 13 on tarkoitettu vakituisille asukkaille, tämän lisäksi on yksi paikka tilapäisasumiseen. Rantaraittikodin asiakkaat tarvitsevat monipuolista ohjausta ja tukea päivittäisiin toimiinsa. Tavoitteena on tukea asiakkaiden omatoimisuutta ja itsenäistymistä, saavutettuja taitoja ylläpitämällä ja uusia kykyjä opettelemalla. Yksilöllinen elämänsuunnittelu (YKS) ohjaa toimintaa ja sen avulla asiakkaiden yksilöllisyyttä pyritään tukemaan. Kaikki asiakkaat osallistuvat työ- ja päivätoimintaan kodin ulkopuolella, pääsääntöisesti neljänä päivänä viikossa.

Rantaraittikodissa työskentelee yhteensä kymmenen työntekijää, kolmessa vuorossa. Työntekijöistä kuusi on lähihoitajia, kaksi ohjaajia sekä ruokapalveluvastaava ja lähiesimiehenä vastaava hoitaja. Olen itse työskennellyt Rantaraittikodissa vuodesta 2006 alkaen ohjaajana sekä lähiesimiehenä. Lisäksi Rantaraittikodin henkilökuntaan kuuluu kaksi tuetun asumisen ohjaajaa, jotka toimivat ohjaten omia asiakkaitaan eri puolilla kaupunkia.

2.2.2 Ohjaajan ja lähihoitajan työnkuva kehitysvammaisten avopalveluissa

Kehitysvammaisten avopalveluissa työntekijätehtävissä työskentelee lähihoitajia ja ohjaajia. Koulutustasonaan heillä on joko lähihoitajan, tai ohjaajan tehtävissä esimerkiksi sosionomin tutkinnot. Heidän tehtävänä on tarjota kehitysvammaiselle asiakkaalle itsenäisyyttä tukeva ja turvallinen ympäristö palveluyksikössä, riittävän tuen, hoidon ja ohjauksen avulla. Lähihoitajan ja ohjaajan tehtäviin kuuluvat huolehtiminen asiakkaan hoidosta ja huolenpidosta, asiakkaiden aktivointi ja ohjaaminen mahdollisimman itsenäiseen suoriutumiseen, fyysisen toimintakyvyn tukeminen, palveluiden suunnittelu ja dokumentointi. Lisäksi toimenkuvaan kuuluvat yhteydenpito yhteistyötahoihin, asiakkaiden omaisiin, oppilaitoksiin sekä terveyden- ja sosiaalihuollon yhteistyötahoihin. Työnkuvaan kuuluu lisäksi oman ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen, sekä opiskelijoiden ohjaus

ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen. Työssä vaaditaan hyvää vuorovaikutustaitoa, ryhmätilanteiden hallintaa ja paineensietokykyä. (Laatukäsikirja 2013, 32.)

3 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN JULKISELLA SEKTORILLA

Kiristyvässä taloudellisessa tilanteessa työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen näkökulma nousee esille, samaan aikaan kun toiminnan resursseja supistetaan, työntekijöiden jaksaminen työssään saattaa heikentyä. Kehitysvammaisten avopalveluiden asumispalveluissa työtä tehdään nopeatempoisessa ja muuttuvassa työympäristössä, asiakastilanteet ovat monimuotoisia ja haasteellisia ja työn tekemistä leimaa kiire.

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista puhuttaessa tarkoitetaan sitä, että tehtävä työ on terveellistä, mielekästä ja turvallista. Työyhteisön ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito ja hyvä johtaminen vaikuttavat työhyvinvointiin, ja onnistuessaan lisäävät työssä jaksamista. Työhyvinvoinnin kehittäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantaja vastaa työympäristön turvallisuudesta, yhdenvertaisesta kohtelusta ja hyvästä johtamisesta, työntekijän vastuulla on ylläpitää työkykyään ja ammatillista osaamistaan sekä vaikuttaa osaltaan työpaikan myönteisen ilmapiirin luomiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Työnantajan ja työntekijöiden lisäksi työhyvinvoinnin kehittämisessä keskeisiä tekijöitä ovat myös työterveyshuolto, henkilöstötoimi, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet (Työterveyslaitos 2014 a.) Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Näitä ovat työyhteisön toimivuus, johtamiskäytännöt, töiden organisointi, henkilöstön osaaminen ja voimavarat, työympäristö ja turvallisuus, verkostot ja yhteistyö. (Työterveyslaitos 2014 b.)

Työyhteisön hyvinvointi näkyy henkilöstön motivoituneisuutena ja vastuuntuntona, työn järjestelyissä ja johtamisessa. Työyhteisön toiminnassa panostetaan siihen, että henkilöstö saa pärjäämisen kokemuksia ja voi kokea työssään itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvaisuutta. Työn tavoitteiden ja vastuiden tunteminen, vahvuuksien ja osaamisen hyödyntäminen sekä työnteko palkitsevassa ja innostavassa työilmapiirissä lisää työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2014 c.)

Työyhteisöä kannattaa kehittää ja arvioida. Tärkeää kehittämistoiminnassa on kaikkien

osapuolten sitoutuminen kehittämiseen ja jatkuvuuden luominen. Kehittämisestä tulisi-kin tehdä yksi työyhteisön toimintamuoto, jota toteutetaan ydintoiminnan kanssa rinnakkaisesti. Työyhteisön ristiriitoihin ja haastaviin tilanteisiin on näin helpompi löytää tukea, työn tekemisestä johtuviin ongelmiin ja ihmisten välisiin konflikteihin suhtaudutaan vakavasti ja niitä käsitellään rakentavasti. (Työterveyslaitos 2014 c.)

Työturvallisuuskeskus on luonut Työhyvinvoinnin portaat- mallin jossa tavoitteena on löytää työhyvinvoinnin keskeisiä taustatekijöitä ja toimintamalleja, suunnitelmallisen työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi. Työhyvinvoinnin portaat - malli on koottu hyödyntämällä ja vertailemalla jo olemassa olevia työhyvinvointimalleja sekä yhdistämällä niitä Maslowin tarvehierarkiamallin mukaisesti. Mallissa on viisi porrasta ja jokainen porras koostuu työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmasta. Lisäksi portailla on aihealueeseen liittyviä mittareita ja arviointimenetelmiä. Mallin avulla työhyvinvointia voidaan kehittää yksilön, työyhteisön ja organisaation näkökulmista porras portaalta. Portaat on jaoteltu seuraavasti: 1. Psykofysiologiset perustarpeet, 2. Turvallisuuden tarve, 3. Liittymisen tarve, 4. Arvostuksen tarve ja 5. Itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo 2009, 3; Työturvallisuuskeskus 2014.)

Työhyvinvoinnin portaat - mallissa psykofysiologisiin tarpeisiin kuuluvat oikein mitoitettu työ, virikkeellinen vapaa-aika, riittävä ravinto ja liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Turvallisuuden tarpeeseen kuuluvat työn pysyvyys, toimeentulon riittävyys, turvallinen työympäristö sekä tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö. Liittymisen tarpeeseen kuuluvat yhteishengen tukeminen, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen sekä sisäinen ja ulkoinen yhteistyö. Arvostuksen tarve tarkoittaa eettisesti kestäviä arvoja, hyvinvointia tukevaa visiota, missiota ja strategiaa, toiminnan kehittämistä ja arviointia sekä oikeudenmukaista palkkausta. Itsensä toteuttamisen tarpeeseen kuuluvat omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen ja esteettiset elämykset. (Rauramo 2009, 2-3; Työturvallisuuskeskus 2014.) Työhyvinvoinnin portaat ovat esiteltynä kuviossa 3.



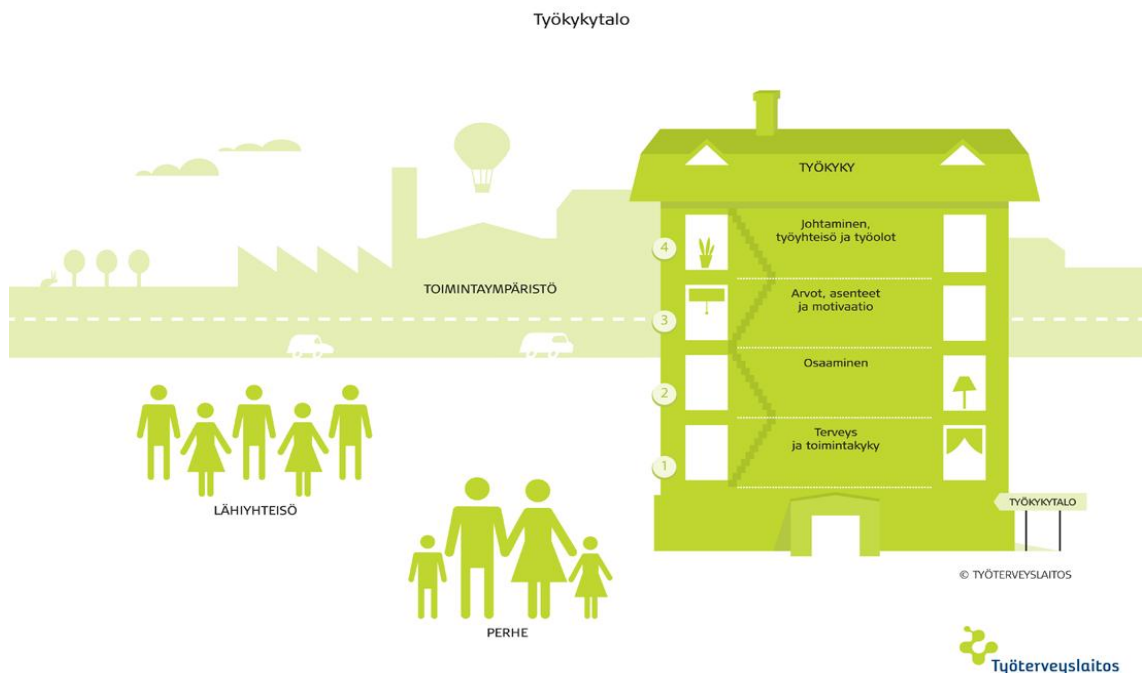
KUVIO 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009, 3, muokattu)

Työterveyslaitoksen, professori Juhani Ilmarisen laatimassa työkykyä määrittelevässä talo-mallissa työkykyä kuvataan nelikerroksisen talon mallissa. Talon perustan muodostavat yksilön terveys ja toimintakyky, sosiaalinen, fyysinen ja psyykinen. Talon toinen kerros kuvaa osaamista. Tässä kerroksessa ovat ammatillinen peruskoulutus ja ammatilliset tiedot ja taidot. Tässä kerroksessa korostetaan myös elinikäistä oppimista, sillä työelämässä vaaditaan jatkuvasti uusia taitoja. Talon kolmanteen kerrokseen sijoittuvat arvot, asenteet ja motivaatio. Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen liittyy tähän kerrokseen. Talon neljännessä kerroksessa ovat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Tässä kerroksessa työpaikkaa kuvataan konkreettisesti. (Työterveyslaitos 2014 d.) Työkykytalo on kuvattuna kuviossa 4.

Työkykytaloissa edellä mainitut kerrokset tukevat toisiaan. Työkyky perustuu ihmisen omien voimavarojen ja työn väliseen yhteensopivuuteen ja tasapainoon. Kolme alinta kerrosta kuvaavat ihmisen voimavaroja, joiden päälle neljäs työ-kerros asettuu. Olenaisista työkyvyssä on sen kehittäminen, talomallin kaikkia kerroksia tulee kehittää koko työelämän ajan. Omien voimavarojen kehittämisestä vastaa yksilö itse, työhön liittyvistä kehittämiskohteista päävastuu on työnantajalla ja esimiehellä. Lisäksi yhteistyö muiden

työkykyä tukevien tahojen kanssa on tärkeää, esimerkkinä työterveyshuolto. Omien voimavarojen kehittämiseen työnantaja voi antaa tukea monin tavoin. Työntekijä voi osallistua vaikuttamaan aktiivisestikin oman työpaikan ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen. (Työterveyslaitos 2014 d.)

Yksilön omat voimavarat ja työ eivät pelkästään muodosta pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle, vaan siihen tarvitaan muun lähiverkoston tukea. Tähän verkostoon kuuluvat perhe, sukulaiset, ystävät sekä yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. (Työterveyslaitos 2014 d.)



KUVIO 4. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014 d)

Dosentti Marja-Liisa Mankan esittämä malli työhyvinvoinnin tekijöistä rakentuu yksilön ympärille, sisältäen psykologisen pääoman, terveyden ja fyysisen kunnon. Yksilöä ympäröivällä kehällä vaikuttavat asenteet. Kehän ulkopuolelle sijoittuvat organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja itse työ. Mallissa yksilö on vuorovaikutuksessa kaikkien näiden alueiden kanssa. Organisaation ominaisuuksia ovat tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö. Johtaminen on osallistuvaa ja kannustavaa, työyhteisössä tärkeää on avoin vuorovaikutus, työyhteisötaidot, ryhmän toimivuus ja pelisäännöt. Työ itsessään sisältää vaikuttamismahdollisuuksia ja kannustearvona on oppiminen. (Docendum Oy. 2015.) Työhyvinvoinnin tekijät- malli on esitetty kuviossa 5.



KUVIO 5. Työhyvinvoinnin tekijät (Dosendum Oy 2015)

Näissä erilaisissa työhyvinvointimalleissa on keskenään paljon samaa ja malleissa työhyvinvoinnin pohja on yksilön perustarpeiden ja psyykkisen ja fyysisen toimintakyvyn varaan rakennettu. Kussakin mallissa työhyvinvoinnin osatekijät ovat melko samantyyppisiä : yksilö, organisaatio, työyhteisö, työ ja johtaminen ovat mainittuina kaikissa. Työhyvinvoinnin portaat – mallissa työhyvinvointia on tarkasteltu sekä yksilön että organisaation kannalta, ja määritelty molemmille perustarpeita, joiden toteutuminen on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. (Kuvio 3). Työkykytalossa työhyvinvoinnin painotus on vahvemmin yksilössä ja yksilöön liittyviä osa-alueita on eritelty tarkemmin. Tässä mallissa terveys, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio muodostavat pohjan työkyvylle ja työhyvinvoinnille. (Kuvio 4). Työhyvinvoinnin tekijät- mallissa yksilö on kaikista selvimmän keskiössä, jo kuvankin puolesta. Työhyvinvoinnin osa-alueet muodostuvat yksilön ympärille. (Kuvio 5).

Työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä ja sen ulkopuolella. Työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin panostaminen lisää tuottavuutta, vähentää henkilöstömenoja ja tuottaa säästöjä eläke- ja sairauskustannuksissa. Työn laadun ja asiakaspalvelun kannalta henkilöstön motivoituneisuus ja hyvinvointi on erittäin tärkeää ja hyvinvoiva henkilöstö pystyy myös paremmin vastaamaan uusiin haasteisiin ja muutoksiin. (Ollila & Joki 2005, 5.)

3.2 Työhyvinvointi Tampereen kaupungilla

Tampereen kaupungin työhyvinvoinnin kehittämistä ja johtamista ohjaa Työhyvinvoinnin ohjelma, joka on tehty vuosille 2014 - 2017. Tämä ohjelma perustuu kaupungin strategiaan, joka on nimetty ”Tampere- näköalojen kaupunki”. Tämän strategian yhtenä tavoitteena on parantaa henkilöstön työhyvinvointia. Strategiassa todetaan, että työhyvinvoinnin merkitys korostuu, kun palveluntarve kasvaa ja siihen on vastattava pienemmillä henkilöstöresursseilla ja uusilla keinoilla. Hyvät toimintaedellytykset ja henkilöstöstä huolehtiminen ovat työssä jatkamisen ja jaksamisen edellytyksenä. Tuottavuuden parantaminen, kilpailu osaavasta henkilöstöstä ja työntekijöiden ikääntyminen korostavat myös työhyvinvoinnin merkitystä. Työhyvinvoinnin tavoitteet ja toimenpiteet määritellään strategiakauden neljälle vuodelle ja niitä seurataan toiminnan ja talouden katsauksissa sovitulla mittareilla. (Tampereen kaupunki 1.)

Tampereen kaupungilla työhyvinvoinnista huolehtiminen on henkilöstön ja työnantajan välistä yhteistyötä, jolla pyritään parantamaan tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Henkilöstön mahdollisuuksia pysyä pitempään työelämässä edesautetaan hyvän työelämän laadun avulla. Tampereen kaupungilla työhyvinvointiin kuuluvat kaikki työoloja ja työtä edistävä toiminta, työsuojelu, työkykyä ylläpitävä toiminta ja kuntoutukset. Työhyvinvoinnin kehittämisessä kehitysvammaisten avopalveluissa noudatetaan Tampereen kaupungin avopalvelujen yhteistyöryhmän hyväksymää työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaa. Kehitysvammaisten avopalveluissa työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen on perustettu lisäksi työryhmä, jossa on työntekijäedustajia jokaisesta yksiköstä kiertävässä vuorossa. (Laatukäsikirja 2013, 35.)

3.3 Työhyvinvointisuunnitelman laatiminen

Työhyvinvointisuunnitelmaa käytetään konkretisoimaan työhyvinvoinnin kehittämistä työpaikoilla. Työhyvinvointisuunnitelman tekeminen aloitetaan työyhteisössä miettimällä yhdessä, mitä voidaan tehdä hyvinvoinnin lisäämiseksi. Tärkeää olisi keskittyä siihen millä keinoilla hyvinvointia työpaikalla saataisiin lisättyä, sen sijaan että mietitään niitä asioita, jotka eivät toimi. Parhaimmillaan työhyvinvointisuunnitelma on selkeä,

konkreettinen kuvaus siitä, mitä asioita lähdetään kehittämään. Toimilla on vastuuhenkilönsä, ne on aikataulutettu ja niitä seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 30.)

Työhyvinvointisuunnitelmaan voi kuulua kehittämiskohteiden ja kehittämisen sisällön kuvaukset, toimenpiteet, vastuut, aikataulut ja seuranta. Suunnitelmaa tehdessä kannattaa muistaa että montaa asiaa ei voi kehittää kerrallaan, eli kehittämiskohteita kannattaa priorisoida. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 29.)

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointisuunnitelman mallina käytetään Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2007, 27) Hyvinvointia työyhteisöön - Eväitä kehittämistyön avuksi -oppaan mallia. Tätä mallia opinnäytetyön tekijä on soveltanut. (Taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Työhyvinvointisuunnitelman malli (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 27, muokattu)

Kehittämiskohde	Mikä voisi olla paremmin?	Toimenpiteet	Vastuut	Aikataulu	Seuranta
1. Muutama valittu kehittämiskohde		Mitä tehdään tilanteen parantamiseksi?	Kuka huolehtii että suunnitelma etenee?	Millä aikavälillä toteutetaan	Milloin seurataan tilanteen etenemistä?
2.					

3.4 Aiempia työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä tutkimuksia

Tätä opinnäytetyötä varten haettiin tietoa aiemmista työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvistä tutkimuksista. Tämä tiedon hakeminen toteutettiin kirjallisuuskatsauksena. Tarkoituksena oli löytää aiempaa tutkimustietoa työhyvinvoinnista, sen kehittämisestä ja työhyvinvointisuunnitelman laatimisesta. Kirjallisuuskatsauksen tutkimustehtävänä on vastata kysymyksen: Mitä tiedetään työhyvinvoinnin kehittämisestä? Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on kartoittaa ja jäsentää aiheesta löytyvää tutkimustietoa.

Kirjallisuuskatsausten avulla voidaan hahmottaa eri aiheista olemassa olevien tutkimusten kokonaisuutta ja tiettyyn aiheeseen liittyviä tutkimuksia yhteen kokoamalla saadaan tietoa siitä, kuinka paljon aiheesta on olemassa tutkimustietoa ja minkälaista se sisällöllisesti ja menetelmällisesti on. Kirjallisuuskatsaus voi olla laaja tutkimuskokonaisuus tai toisaalta vain muutaman tutkimuksen käsittelyä. (Johansson, Axelin, Stolt & Ääri (toim.) 2007, 3.)

Kirjallisuuskatsauksen tiedon keruuta varten hakusanat tai –termit valittiin ennen tiedonhaun aloittamista, niin että ne kuvasivat tutkittavaa aihetta, josta katsaus tehtiin. Hakutermin etsimisessä auttoivat erilaiset asiasanastot, joita ovat muun muassa Medical subject headings (MeSH) sekä yleinen suomalainen asiasanasto (YSA). (Johansson ym. 2007, 18.) Tässä katsauksessa käytettiin seuraavia hakusanoja: työhyvinvointi, työhyvinvointisuunnitelma, työhyvinvointi ja kehittäminen. Hakusanoja lyhennettiin tarpeen mukaan kunkin tietokannan ohjeiden mukaisesti.

Luotettaviksi, tieteellisiksi tietolähteiksi voidaan lukea säännöllisesti päivitettävät, bibliografiset viitetietokannat, joita käytetään erilaisilla hakuohjelmilla. Nämä tietokannat vaihtelevat laajuudeltaan yleistietokannoista erikoistietokantoihin. Tietokannoista tutkimukset löytyvät viitteinä, joihin on lisätty linkki, josta pääsee tutkimuksen tai artikkelin kokotekstimuotoon. (Johansson ym. 2007, 12-15.) Tässä kirjallisuuskatsauksessa tiedonkeruun lähteinä olivat Melinda, Arto, Medic, ja Doria. Näihin tietolähteisiin päästiin Tamk:n E-aineistoportaali Nellin kautta.

Kaikki hakutulokset luettiin läpi vähintään otsikkotasolla. Otsikon mukaan oletettavasti aiheeseen liittyvät tutkimukset otettiin lähempään tarkasteluun ja luettiin niistä myös tiivistelmät. Lopulta tutkimusten määrä saatiin karsittua 11 kappaleeseen, jotka pääsivät lähempään tarkasteluun. Nämä tutkimukset luettiin läpi kokonaan, ja arvioitiin tehtyjen sisäänotto- ja hylkäämiskriteereiden mukaisesti. Näistä valituista 11 tutkimuksesta katsaukseen hyväksyttiin lopulta neljä tutkimusta.

Katsauksessa tutkimusten näytön astetta arvioitiin Käypä hoito- suositusten näytön asteen luokituksen mukaisesti. Tutkimusten laatua arvioitiin Palomäen ja Piirtolan (2012) laadun arviointi mittariston mukaan. Jokainen valittu alkuperäistutkimus luettiin läpi, jonka jälkeen tutkimuksen laatua arvioitiin laadun arviointi mittariston kysymysten mukaisesti.

Kirjallisuuskatsauksen tuloksina saatiin neljä osa-aluetta, jotka liittyvät työhyvinvoinnin kehittämiseen. Osa-alueet ovat vuorovaikutus, yksilö, esimies ja toimintaympäristö.

3.4.1 Vuorovaikutus

Työnohjauksella voidaan edistää työilmapiiriä ja yhteishenkeä, auttaa työn suunnittelussa ja ylläpitää toimintavireyttä. Työhön liittyviä työongelmien ratkaisuväilyä voidaan myös kehittää. Työnohjauksen tulisi tapahtua ulkopuolisen tahon toteuttamana. Työnohjauksen tarkoitus on tukea työntekijöitä työhön liittyvissä asioissa ja kehittää vuorovaikutustaitoja ja ammatillista kasvua. (Ainasoja & Juutinen 2014, 59).

Ryhmähenkeen vaikuttavat yhteisöllisyyden ja rakentavan ilmapiirin luominen, samalla lisäten työhyvinvointia. Ryhmähenki muodostuu dialogista, asioiden tiedottamisesta, ratkaisukeskeisestä asioiden käsittelytavasta, varhaisen välittämisen toimintatavasta, oikeudenmukaisesta johtamistavasta ja työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä. Vuorovaikutuksen tulee olla kaksisuuntaista. (Ainasoja & Juutinen 2014, 61).

3.4.2 Yksilö

Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön asenteet ja voimavarat. Yksilön asenteet, elämäntallinta, osaaminen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen terveys sekä työ - toiminta vaikuttavat työhyvinvointiin. Hyvinvoinnistaan huolehtiva työntekijä pystyy seuraamaan työyhteisöntyytyyhteisön muutoksia ja reagoi niihin. Myös positiivinen vuorovaikutus muiden kanssa ja työyhteisön tavoitteiden ymmärtäminen ovat tärkeitä. (Ainasoja & Juutinen 2014, 63 - 64).

Ainasojan ja Juutisen (2014, 61) mukaan työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat tärkeitä kehittämisen kohteita. Työyhteisössä, joka voi hyvin, uskalletaan antaa ja vastaanottaa palautetta oikealla tavalla.

Työntekijöiden omavastuuta työhyvinvoinnista käsittelivät Pusenius, Hietalahti ja Välimaa (2013, 61-64) artikkelissaan, omavastuu näyttäytyi erilaisina käytännön ratkaisuina

selviytyä mahdollisimman hyvin työn vaatimuksista. Näitä olivat esimerkiksi oppimis- ja ratkaisuhaluukkuus uusissa haasteissa, töiden organisointi ja rajaaminen sekä priorisointi ja aikataulutus. Työntekijät kokivat oman vastuunsa työhyvinvointinsa kannalta merkitykselliseksi. Lisäksi työntekijöiden työhyvinvoinnin säilyttämiseksi ja edistämiseksi tarvitaan enemmän työn tekemisen autonomiaa, jossa yhdistyvät omavastuu työstä ja hyvät työn hallinnan keinot.

Vennisen (2009, 14) mukaan palautteenantotaidot ovat tärkeitä ja työyhteisössä kaikkien vastuulla. Palautetta on tärkeää saada monesta lähteestä ja niiden avulla vastaanottaja voi peilata käsitystään omasta ammattitaidostaan. Palautteenanto rohkeasti ja arvostavasti lisääi yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikalla sekä kiinnostusta työn kehittämiseen.

3.4.3 Esimies

Ainasojan ja Juutisen (2014, 59) mukaan esimiestäidot koetaan merkittäväksi työhyvinvoinnin kehittämisen ja kokemisen osa - alueeksi. Esimiehen tehtävänä on olla esimerkkinä työntekijöilleen ja käytöksellään osoittaa, minkälainen toiminta työyhteisössä on hyväksyttävää. Esimiesten kouluttautuminen nousi kehittämiskohteeksi, varsinkin jos esimiehellä ei ole aiempaa kokemusta esimiehenä toimimisesta. Esimieheltä saatu arvostus työntekijän tehdystä työstä on paras keino parantaa työhyvinvointia.

Kiviniemi (2013, 89) toteaa artikkelissaan, että työhyvinvoinnin johtaminen on välttämättöntä, jotta palvelut pysyvät laadukkaina ja toimivina ja että työntekijöiden saatavuus ja pysyvyys on turvattuna myös tulevaisuudessa. Esimiehen tehtävänä on huolehtia että työhyvinvoinnin tekijät ovat tasapainossa ja reagoida työyhteisön sisäisiin tai ulkoisiin muutoksiin.

3.4.4 Toimintaympäristö

Ainasojan ja Juutisen (2014, 65) tutkimuksessa työn hallinnan keinot, työn organisointi, resurssisuunnittelu, mallien jalkautus käytännön työhön sekä toimiva työympäristö nousivat yhdeksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi ja kehittämisen kohteeksi.

Kiviniemen artikkelissa (2013, 88) osaamisen monipuolinen hyödyntäminen nousi esille, osaamisen aiempaa monipuolisempi huomiointi toi onnistumisen ja työn ilon kokemuksia. Työhyvinvointia lisäsi myönteisesti koettu vuorovaikutus sekä arvostuksen kokeminen työssä.

Puseniuksen ym. (2013, 61-64) mukaan kehityskeskustelut tai muut säännölliset keskustelut toimisivat työntekijöitä voimaannuttavina, jos työntekijät voisivat vapaasti reflektoida ja analysoida omaa työtään. Työntekijöillä nähtiin olevan liian vähän tilanteita, joissa he voisivat jakaa ja kertoa työssään kokemiaan onnistumisia ja pohtia suhtautumistaan työhön.

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työhyvinvointia kehitysvammaisten avopalveluiden asumisyksikössä Rantaraittikodissa. Näkökulmana on työntekijän rooli työhyvinvoinnin kehittäjänä. Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä yhteistyössä työntekijöiden kanssa työhyvinvointisuunnitelma Rantaraittikotiin.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat:

1. Selvittää minkälainen on työhyvinvoinnin nykytila Rantaraittikodissa työntekijöiden kertomana?
2. Laatia työhyvinvointisuunnitelma Rantaraittikotiin yhdessä työntekijöiden kanssa.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön menetelmälliset lähtökohdat ja kerrotaan opinnäytetyön toteuttamisesta käytännössä.

5.1 Toimintatutkimus

Opinnäytetyössä käytettiin lähestymistapana toimintatutkimusta. Toimintatutkimuksessa yhdistyvät toiminnan ja tutkimuksen samanaikaisuus ja sillä pyritään saavuttamaan välitöntä, käytännöllistä hyötyä tutkimuksesta. Eli päämääränä on tutkimisen lisäksi toiminnan kehittäminen. Toiminnan käsitteellä toimintatutkimuksessa tarkoitetaan ennen kaikkea sosiaalista toimintaa ja tarkoituksena on tutkia ja kehittää ihmisten välistä yhteistoimintaa. Teoria ja käytäntö kulkevat toimintatutkimuksessa rinnakkain. (Aaltola & Valli 2001, 170 - 171.) Tässä opinnäytetyössä toimintatutkimus on hyvä lähestymistapa, koska tavoitteena on kehittää työhyvinvointia ja konkreettisestikin saada aikaan muutosta.

Tutkijan rooli toimintatutkimuksessa on osallistuva, keskusteluilla ja vuorovaikutuksella on tarkoitus saada ihmisiä muuttamaan toimintatapojaan ja kehittämään uutta. Toimintatutkimuksessa oleellista on osallistujien vaikutusmahdollisuudet, niillä osallistujat saadaan sitoutumaan muutokseen ja muutoksesta saadaan pysyvä. Toimintatutkimus etenee syklisesti: muutokselle asetetaan tavoitteet, tutkitaan ja toimitaan tavoitteiden mukaisesti, arvioidaan ja palataan alkuun käynnistämään uusi kehittämiskierros. (Kananen 2008, 82 - 84.)

Toimintatutkimus voidaan jakaa kolmeen lähestymistapaan, Jurgen Habermasin mukaan. Nämä lähestymistavat ovat tekninen, käytännöllinen ja tiedostava. Valinta näiden välillä riippuu siitä mihin tutkimuksella pyritään. Teknisellä lähestymistavalla tarkoitetaan tutkimusta, jossa testataan tutkijan ennalta suunnittelemaa mallia käytännön työssä. Käytännöllisessä lähestymistavassa tutkija ja kohdeyhteisön jäsenet toimivat vastavuoroisesti ja määrittelevät yhdessä ongelmat ja suunnittelevat tarvittavat toimet ongelmien ratkaisemiseksi. Tiedostavassa lähestymistavassa tavoitteena on käytännön ongelman ja siihen liittyvän teoria lähentäminen. (Paunonen & Vehviläinen – Julkunen 1998, 115 -119.)

Tässä opinnäytetyössä lähestymistapa on lähinnä käytännöllinen, tutkija toimii vuorovaikutuksessa yhteistyössä kohdeyhteisön jäsenien kanssa ja kokoaa heidän käsityksiään kehittämistyön tavoitteista ja menetelmistä. Tutkijan voidaan nähdä olevan vastuuhenkilö, joka vastaa kehittämistyöstä, sen etenemisestä ja seurannasta, mutta joka ei niinkään vaikuta sisältöön. (Paunonen & Vehviläinen – Julkunen 1998, 115, 118-120.)

Toimintatutkimuksen tutkimusstrategia on laadullinen. Selvitän työssä työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja kehittämisideoita siihen. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen aineisto kootaan todellisissa tilanteissa, havainnoiden ja keskustellen, esimerkiksi haastatellen. Tutkittava kohde on valittu tarkoituksenmukaisesti, tutkimuksen tavoitteena ei ole testata hypoteeseja tai teorioita vaan löytää odottamattomia seikkoja. Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä ja suunnitelmia voidaan muuttaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157, 160.)

Laadullisessa tutkimuksessa myös arvot ohjaavat sitä kuinka ymmärrämme tutkimiamme ilmiöitä. Objektiiivisuutta ei saavuteta perinteisessä mielessä, sillä usein tutkija ja jo olemassa oleva tieto kietoutuvat yhteen. Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan saada aikaan ehdollisia selityksiä, johonkin aikaan ja paikkaan rajoittuen. Tutkimuksen pyrkimyksenä on löytää tosiasioita, ennemminkin kuin todentaa olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.)

5.2 Aineiston keruu

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin käyttämällä eläytymismenetelmää sekä paritehtävää ja ryhmämuotoisia keskusteluja. Aineistoa kerättiin Rantaraittikodin työyhteisön kehittämispäivän aikana 20.10.2014. Eläytymismenetelmän lisäksi aineistoa kerättiin kirjallisen paritehtävän avulla kehittämispäivän aikana. Lisäksi Rantaraittikodin työntekijöiden kanssa käytiin ryhmämuotoisia keskusteluja tammi- maaliskuussa 2015 työhyvinvointisuunnitelman tekemistä varten.

5.2.1 Eläytymismenetelmä tässä opinnäytetyössä

Eläytymismenetelmällä tarkoitetaan tutkimusaineiston keräämistä pienten kirjoitettujen tarinoiden avulla. Tutkija laatii kaksi tai useamman version samasta tarinasta, eräänlaisen kehyskertomuksen. Olennaisinta menetelmän käytössä on variointi eli samasta tarinasta on useampia versioita, jotka poikkeavat toisistaan jonkun keskeisen seikan suhteen. Tämän variaation vaikutuksen selvittämisessä on olennaista, mikä vastauksissa muuttuu kun tätä keskeistä elementtiä muutetaan. (Eskola 1997, 5 - 6.)

Kehyskertomukset laaditaan niin että niissä vaihtelee vain yksi asia ja kertomukset ovat suhteellisen lyhyitä. Näiden kehyskertomusten määrään vaikuttavat tutkittava aihe, kuinka monta tarinaa aihe vaatii sekä mahdollisuudet kerätä vastauksia. Yksinkertaisuudessaan vastaajat saavat eteensä A4 – arkin, jonka yläreunassa on kehyskertomus. Vastaajilla on siis edessään lähes tyhjä paperiarkki, johon he kirjoittavat vastauksensa. (Eskola 1997, 18 - 19.)

Jari Eskolan (1997, 21 – 22) mukaan ideaali tilanne vastaamiselle on jokin ryhmän koontuminen. Tehtävä voidaan antaa vastattavaksi ilman etukäteisvaroitustakin. Vastaajat vastaavat eläytymismenetelmäkyselyyn melko samalla tavalla kuin vaikkapa kyselylomakkeeseen, erona se että eläytymismenetelmä vaatii taitoa kirjoittaa, mutta kyselyyn voi vastata vaikka ranskalaisia viivoja käyttäen. Vastaajille annetaan lyhyet ohjeet ennen kirjoittamisen aloittamista, pyydetään jatkamaan paperilla annettavaa kertomusta.

Tässä opinnäytetyössä eläytymismenetelmätehtävä toteutettiin Rantaraittikodin työntekijöille, 8 kpl. Jokainen työntekijä sai vastattavakseen yhden variaation samasta kehyskertomuksesta (Liite 1). Eläytymistehtävän tarinat laati opinnäytetyön tekijä. Vastaajilla oli noin 15 minuuttia aikaa vastata tarinaan. Eläytymistehtävään osallistujat informoitiin suullisesti tilaisuuden alussa. Kaikilta osallistujilta on kirjallinen suostumus osallistumisesta (Liite 2).

5.2.2 Paritehtävä ja ryhmämuotoiset keskustelut tässä opinnäytetyössä

Eläytymismenetelmätehtävän lisäksi tässä opinnäytetyössä käytettiin paritehtävänä tehtyä kartoitusta työhyvinvoinnin tilasta Rantaraittikodissa. Tämä kartoitus tehtiin soveltaen Työhyvinvoinnin portaat - työkirjan materiaalia. (Liite 3). (Työturvallisuuskeskus 2009, 6).

Edellisten mainittujen menetelmien lisäksi opinnäytetyön aineiston keruussa ja käsitteilyssä käytettiin ryhmämuotoista keskustelua. Eläytymismenetelmällä kerätty tieto toimi ryhmäkeskustelujen lähtökohtana, jossa teemoja nostettiin keskusteluun eläytymismenetelmätehtävän tuloksista. Rantaraittikodin työntekijöiden kanssa keskusteltiin yhdessä työhyvinvoinnin kehittämisestä ja valmisteltiin työhyvinvointisuunnitelmaa. Näiden keskustelujen aikana opinnäytteen tekijä teki muistiinpanoja ja tarkensi epäselviä kohtia. Keskusteluja käytiin pääsääntöisesti työpaikan yhteisissä työpaikkapalavereissa tammi-maaliskuussa 2015.

5.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Tekstistä pyritään nostamaan esiin tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet ja näin voidaan vertailla eri teemojen ilmenemistä aineistossa. Teemoittelun avulla aineistosta voidaan etsiä teemoja, jotka auttavat valaisemaan tutkimusongelmaa paremmin. Teemoittelun onnistumisen kannalta vaaditaan teorian ja kokemusmaailman vuorovaikutusta ja tekstissä nämä lomittuvat toisiinsa. Teemoittelussa tekstin katkelmat ja sitaatit kuvaavat aineistoa ja niitä voidaan käyttää perustelemaan tutkijan tekemää tulkintaa. (Eskola & Suoranta 1998, 175 - 176.)

Tässä opinnäytetyössä aineisto luettiin läpi useaan kertaan ja se puhtaaksikirjoitettiin. Tämän jälkeen saaduista eläytymistehtävän tarinoista poimittiin alleviivaamalla tutkimustehtävän kannalta olennaiset asiat. Nämä ryhmiteltiin ensin kehystarinoiden mukaan positiivisiin, onnistumista kuvaaviin asioihin ja negatiivisiin, epäonnistumista kuvaaviin asioihin. Ryhmittelyn aikana aineistosta alkoi löytyä myös muita teemoja. Näiden teemojen mukaan aineistoa jaoteltiin vielä ja tulokseksi saatiin neljä teemaa.

6 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tuloksia. Opinnäytetyön aineisto on kerätty eläytymismenetelmätehtävän avulla, paritehtävänä sekä ryhmämuotoisina keskusteluina. Saatu aineisto on analysoitu teemoittamalla ja tuloksia esitellään aineistosta nousseiden teemojen mukaisesti.

6.1 Eläytymistehtävän tulokset

Eläytymistehtävässä vastaajat saivat tehtäväkseen jatkaa kehyskertomusta eläytymällä siihen. Puolet vastaajista vastasi tarinan positiiviseen, onnistumista kuvaavaan variaatioon, puolet negatiiviseen, epäonnistumista kuvaavaan variaatioon. Näistä vastauksista esiin tuli neljä osa-aluetta, joiden mukaan aineisto on jaettu. Nämä osa-alueet käsittelevät käytännön työn sujumista, yhteistyötä ja ajan käyttöä riittävyttä sekä henkilökohtaista elämää. (Liite 4).

6.1.1. Käytännön työn sujuminen

Positiivisissa ja negatiivisissa tarinoissa käytännön työhön liittyvät asiat jakaantuivat asiakastyöhön sekä työ- ja toimintatapoihin.

Asiakkaiden kanssa tehdyssä työssä tarinoista esiin nousi onnistuneisuutta kuvaavina asioina se, että asiakkaille on pystytty antamaan tukea ja on koettu että tuen avulla asiakkaat ovat saavuttaneet lisää omatoimisuutta. Kommunikointi asiakkaiden kanssa on ollut onnistunutta ja mahdollisesti asiakkaan arkea helpottamaan on löydetty jokin uusi keino. Positiivisen palautteen antaminen asiakkaalle on koettu tärkeäksi.

Epäonnistumisen tunnetta tarinoissa asiakastyön kannalta kuvataan ennalta arvaamattomina tilanteina, asiakkaiden levottomuutena ja asioiden tekemisenä asiakkaiden puolesta ohjaamisen sijaan. Fyysisen väkivallan uhka ja toteuttaminen asiakkaan taholta ilmenee tarinoista ja myös henkistä väkivaltaa koetaan asiakkaiden taholta.

Työ- ja toimintatapojen osalta onnistumisena tarinoissa koettiin se, että työtehtävät on saanut tehtyä valmiiksi oman työvuoron aikana ja että työtehtäviin on saanut keskittyä rauhassa. Tehtävien jako ja työvuoron suunnittelu työvuoron alkaessa koettiin tärkeänä. Myös perusteellisen raportin pitäminen työvuorojen vaihtuessa sekä viikkopalaverien pitäminen koettiin tärkeänä. Taukojen pitäminen työn ohessa nousi myös esiin, erityisesti se että tauon saa pitää keskeytyksettä. Työvuorossa koettiin olevan haasteita, mutta niistä selviäminen lisäsi onnistumisen tunnetta.

Työ- ja toimintatapojen osalta epäonnistumista tarinoissa kuvasivat monen asian tekeminen samanaikaisesti. Kiire työtehtävien suorittamisessa, asioiden unohtaminen ja näistä johtuvat virheet huolestuttivat. Työtehtävien lykkääminen ja kasaantuminen nousi esiin sekä ahdistuminen tekemättömien töiden vuoksi. Työtehtävien valikointi, tehtävien jaottelu helpompiin ja haastavampiin töihin, nousi esiin. Oman työn epäonnistumista lisäsi se, että työtehtävistä jaksoi tehdä vain niin sanotut pakolliset työt, muita tehtäviä ohjattiin työkaverille tai myöhemmäksi tehtäväksi.

6.1.2 Yhteistyö

Yhteistyö työyhteisössä nousi tarinoista vahvasti esiin. Lisäksi yhteistyö asiakkaiden omaisten ja läheisten kanssa painottui tarinoissa.

Yhteistyön sujuvuus työyhteisössä, työtehtävien tasapuolinen jakautuminen ja sovituista yhteisistä toimintatavoista kiinnipitäminen lisäsi onnistumista. Yhteistyössä työkavereiden kesken ratkaisun löytäminen johonkin ongelmatilanteeseen, ammatillinen ja rakentava keskustelu sekä mielipiteiden jakaminen koettiin vahvuudeksi. Työvuorossa innostuneen ja positiivisen työparin kanssa työskentely ja työkavereiden ammattitaitoon luottaminen koettiin hyvänä, lisäksi vastuun jakautumista ja tiedon sujuvaa kulkua korostettiin. Positiivisena koettiin työkavereilta saatu hyvä palaute sekä myös itse sen antaminen.

Yhteistyössä epäonnistumista kuvattiin kireällä ja kiireisellä työilmapiirillä, johon myös asiakkaat reagoivat. Työkaverin valittaminen kolmannen osapuolen huonosti hoidetusta työstä, kuormitti ja lisäsi negatiivista ajattelua. Riitatilanne työyhteisössä työvuoroista, luvattua joustavuutta ja tasapuolisuutta ei löydykään silloin kun sitä tarvitaan. Esimiehen

delegoimat ylimääräiset työtehtävät turhauttivat, varsinkin kun rahallista lisäkorvausta niistä ei saa.

Sujuva yhteistyö asiakkaiden omaisten kanssa toi onnistumisen tunnetta, omaisilta saadut kehut ja se, että negatiivista palautetta ei ole tullut, koettiin tarinoissa positiivisena. Toisaalta epäonnistumista kuvaavissa tarinoissa vaativat omaiset ja heidän suunnaltaan tuleva painostus lisäsi työn kuormittavuutta. Omaisten koettiin vaativan aikaa ja huomiota merkittävästi.

6.1.3 Ajan käyttö ja riittävyys

Onnistumista kuvaavissa tarinoissa esiin nousi työvuorojen toteutuminen ennalta suunnitellusti, niin että työvuoroja ei ole joutunut vaihtamaan. Ajan riittäminen muuhunkin kuin vain välttämättömiin tehtäviin koettiin positiivisena, samoin se että johonkin tehtävään on saanut perehtyä rauhassa. Asioiden raportointi rauhassa seuraavalle työvuorolle nousi myös esiin. Lisäksi positiivisena koettiin se että on ollut riittävästi aikaa asiakkaille.

Epäonnistumista kuvaavissa tarinoissa kiire mainittiin useasti. Koettiin, että työviikko on täynnä kaikkea mitä pitäisi tehdä, keskittyminen on vaikeaa kun ympärillä tapahtuu jatkuvasti. Tarinoissa koettiin, että vain välttämättömimmät ja tärkeimmät työt on saatu tehtyä. Lisäksi erilaiset akuutit tilanteet asiakastyössä vievät aikaa kaikelta muulta työltä. Työvoimamiehitys koettiin riittämättömäksi, jo valmiiksi alimitoitetuksi ja kuormitusta lisäsivät työntekijöiden sairauslomat, joihin sijaista ei saatu.

6.1.1. Henkilökohtainen elämä

Työn vaikutusten koettiin näkyvän myös henkilökohtaisessa elämässä. Tarinoissa korostui väsymys, aamuisin on vaikea herätä, täyden työtehon saavuttaminen on hankalaa väsymyksestä johtuen ja on heräilyä öisin. Väsymys aiheutti myös mielihahaa työntekijöille, töiden tekeminen puoliteholla ja sen tiedostaminen tuntui pahalta. Työasiat tulevat mieleen vapaa-ajalla, töiden jälkeen ei jaksu kotona tehdä paljoakaan saati harrastaa jotakin. Myös fyysisiä oireita koettiin, särkyjen muodossa. Työvuorojen yllättävät muutokset hankaloittivat oman elämän suunnittelua ja koettiin että henkilökohtainen elämä ja perhe

joutuvat joustamaan liikaa. Epäonnistumisen tunnetta lisäsi myös negatiivinen ajattelu, huomion kiinnittäminen negatiivisiin asioihin, se alkaa ruokkimaan itseään.

6.2 Paritehtävän tulokset

Tässä osiossa esitellään työhyvinvointiin liittyvän paritehtävän tuloksia. Tehtävää pohdittiin pareittain, näkökulmina olivat työyhteisön toimintaa haittaavat tekijät ja työyhteisön vahvuudet ja voimavarat.

Paritehtävässä työyhteisön vahvuuksiksi ja voimavaroiksi koettiin aikaansaava ja yhteistyökykyinen työyhteisö. Henkilökunnalla on monipuolista osaamista ja taitoja, työtä arvostetaan ja työhön sitoudutaan. Työyhteisössä on paljon pitkäaikaisia työntekijöitä, joka koettiin hyväksi asiaksi. Työyhteisö on avoin uudelle ja mielipiteet kerrotaan avoimesti. Henkilökunnan joustaminen koettiin myös vahvuutena. Motivaation työn tekemiseen koettiin myös parantuneen. Esimiehestä koettiin saavan tukea ja helposti myös yhteys muuhun organisaatioon. Työvuorojen suunnittelun ja työvuorojen vaihtamisen koettiin olevan joustavaa. Työkavereita myös kehutaan toisille.

Työyhteisön toimintaa haittaaviksi tekijöiksi koettiin työn henkinen kuormittavuus sekä ajan puute. Koettiin että aikaa on liian vähän asiakkaille, tämä aiheuttaa rauhattomuutta asiakkaissa sekä yleistä levottomuutta. Resurssivaje työntekijöissä haittaa myös toimintaa. Ajoittainen väsymys henkilökunnassa aiheuttaa ristiriitoja ja tilanteiden kärjistymistä. Vastuu ei jakaudu tasaisesti henkilökunnan kesken ja tieto kulkee puutteellisesti. Henkilökunnan palaveriaikojen vähäisyys koettiin haittaavaksi tekijäksi. Asiakkaiden omaisten kanssa tehtävään yhteistyöhön menee paljon aikaa, sillä omaiset vaativat aikaa ja huomiota käynneillään ja puhelinsoitoillaan, myös epäolennaisissa asioissa. Motivaation puute vaivaa ajoittain, toiminnassa keskitytään epäolennaisiin asioihin.

7 TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA RANTARAITTIKOTIIN

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä työhyvinvointisuunnitelma Rantaraittikotiin. Tässä luvussa esittelen työhyvinvointisuunnitelman valmistumista. Työhyvinvointisuunnitelman pohjana käytettiin eläytymistehtävästä ja paritehtävästä saatua aineistoa, joista keskusteltiin työyhteisössä työpaikkapalaverissa.

7.1 Työhyvinvointisuunnitelma prosessina

Kehittämispäivänä 20.10.2014 tehtyjen eläytymistehtävien ja paritehtävän tulokset vietiin työpaikalle nähtäviksi tammikuussa 2015. (Liite 4.) Näistä tuloksista opinnäytetyön tekijä oli poiminut aineistosta esiin nousseita aiheita työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyen. Tuloksia esiteltiin henkilökunnan työpaikkapalaverissa 19.1.2015. Aineiston kehuun tuloksista opinnäytetyön tekijä oli valinnut ennakkoon ja nostanut esiin kahdeksan kehittämiskohdetta, joita käytiin tarkemmin läpi työpaikkapalaverissa. Sovittiin, että näiden joukosta valitaan yhdessä kaksi tärkeintä kehittämiskohdetta työhyvinvointisuunnitelmaan. Työhyvinvointisuunnitelman malli käytiin myös läpi.

Aineistosta nostetut, ennalta valitut kehittämisaiheet olivat:

- Kiireen hallinnan parantaminen (työtehtävien priorisointi, perustehtävän kirkastus)
- Vastuun ja tehtävien jakautuminen tasaisesti
- Työilmapiirin parantaminen
- Työkyvyn ylläpito ja kehittäminen (psykkinen ja fyysinen)
- Henkisen kuormittavuuden vähentäminen
- Motivaation lisääminen
- Yhteistyön kehittäminen (työntekijöiden välillä, omaisten kanssa)
- Tiedonkulun parantaminen

Jatkotoimena kehittämisaiheet laitettiin yhteisesti nähtäväksi työpaikan toimiston seinälle ja sovittiin että jokainen henkilökunnan jäsen sai valita kaksi mielestään tärkeintä kehittämiskohdetta. Näistä valittuaan jokainen merkitsi yksinkertaisesti rastilla kunkin aiheen viereen.

Seuraavassa työpaikkapalaverissa 16.2.2015 käytiin uudelleen läpi kehittämiskohteita ja eniten ääniä saaneet aiheet olivat selvillä. Työhyvinvointisuunnitelmaan valittiin kehittämiskohteiksi työkyvyn ylläpito ja kehittäminen sekä kiireen hallinnan parantaminen. Palaverissa mietittiin yhdessä keinoja ja toimenpiteitä näiden kehittämiskohteiden parantamiseen ja kehittämiseen, ja sovittiin että opinnäytetyön tekijä kokoaa ajatukset yhteen työhyvinvointisuunnitelmaan.

Työhyvinvointisuunnitelma esiteltiin työpaikkapalaverissa 16.3.2015. Suunnitelmaan on valittuna kaksi kehittämiskohdetta, kiireen hallinnan parantaminen ja työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen. Kumpaankin kehittämiskohteeseen on yhdessä työyhteisössä mietitty toimenpiteitä kehittämiseen sekä jaettu suunnitelmaan vastuut ja aikataulu seurannasta. Valmis työhyvinvointisuunnitelma esitellään liitteessä 6.

Työhyvinvointisuunnitelman valmistuminen kuvataan prosessina liitteessä 5.

8 POHDINTA

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta ja mietitään opinnäytetyön kehittämishaasteita.

8.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Eettisellä ajattelulla tarkoitetaan kykyä pohtia omien ja yhteisön arvojen kautta sitä, mikä jossakin tilanteessa on oikein tai väärin. Tutkimusetiikan voidaan ajatella olevan tutkijoiden ammattietiikkaa, johon kuuluvat eettiset periaatteet, arvot, normit ja hyveet ja joita tutkijan tulisi tutkiessaan noudattaa. Tutkimusetiikan normit voidaan jakaa kolmeen pääryhmään ammattietiikan näkökulmasta katsottuna. Nämä ovat totuuden etsimistä ja tiedon luotettavuutta ilmentävät normit, tutkittavien ihmisarvoa ilmentävät normit ja tutkijoiden keskinäisiä suhteita ilmentävät normit. Tiivistettynä nämä normit ohjaavat tutkijoita noudattamaan tieteellisen tutkimuksen menetelmiä ja tutkimuksen tulosten osalta esittämään luotettavia tuloksia, tutkittavien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta kunnioittaen ja tutkimuksesta aiheutuvan vahingon välttämistä. Tutkijalta odotetaan myös muiden tutkijoiden työn huomioimista ja kunnioittamista.

(Kuula 2006, 21 - 23.)

Viime kädessä tutkijat itse tekevät tutkimustyötään koskevat eettiset ratkaisut ja vastaavat niistä. Vastuu on yksittäisellä tutkijalla, mutta tutkijan tehtävä on parhaansa mukaan noudattaa yhteisesti sovittuja periaatteita tutkimustyössä. Lisäksi tutkijan työtä ohjaavat Suomessa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä.

(Kuula 2006, 26, 34.)

Tutkimukseen osallistuvilla tulee olla oikeus päättää tutkimukseen osallistumisestaan ja osallistujia pitää informoida tutkimusaiheesta ja tavoitteista sekä myöskin tutkimusaineiston käsittelystä ja säilyttämisestä. Informointiin tulee sisällyttää tutkijan nimi ja yhteystiedot, tutkimuksen tavoite, vapaaehtoisuus osallistua tutkimukseen ja aineistonkeruun toteutus, osallistuvilta saatujen tietojen suojaaminen ja käyttötarkoitus ja – aika.

(Kuula 2006, 86, 99, 102.)

Tähän opinnäytetyöhön osallistuvia informoitiin etukäteen suullisesti ennen tutkimustilanteen aloittamista. Informoinnissa kerrottiin tutkimuksesta ja tutkimuksen tavoitteista sekä siitä että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Osallistujilta pyydettiin allekirjoitus suostumuslomakkeeseen. Saatua aineistoa on käsitellyt ainoastaan tutkija itse ja valmiista opinnäytetyöstä yksittäisiä osallistujia tai vastauksia ei voida tunnistaa. Kun tutkimustyö on valmis, alkuperäisaineisto hävitetään.

Toimintatutkimuksessa tulosten luotettavuuteen, toistettavuuteen ja yleistettävyyteen liittyy ongelmia. Toimintatutkimuksella saadut tulokset ovat harvoin yleistettävissä ja toimintatutkimusta on vaikea toistaa samanlaisena missään olosuhteissa. Tuloksista saa kuitenkin tietoa siitä, kuinka hyvin kehittämisen tavoitteet ja käytetyt toimet ovat sovellettavissa käytäntöön ja kuinka niitä voidaan soveltaa. (Paunonen & Vehviläinen - Julkunen 1998, 121).

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli kehittää työhyvinvointia nimenomaan Rantaraittikodin työyhteisössä. Opinnäytetyön prosessi on periaatteessa toistettavissa yleisellä tasolla, mutta samanlaisiin tuloksiin pääseminen lienee mahdotonta. Aineiston keruussa saadut tulokset kuvaavat sitä tilannetta ja toimintaa, joka työyhteisössä on ollut opinnäytetyön tekemisen aikaan. Työhyvinvointisuunnitelma on laadittu yhteistyössä työntekijöiden kanssa heidän tuottamansa aineiston pohjalta, kun taas toisena ajankohtana tehty prosessi voisi antaa hyvinkin erilaisen aineiston. Tämä opinnäytetyö kuvaa nykyhetkeä ja antaa suunnitelman työyhteisön lähitulevaisuuteen.

8.2 Opinnäytetyön tarkastelu ja kehittämishaasteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työhyvinvointia Rantaraittikodissa. Tarkoituksena oli tehdä työhyvinvointisuunnitelma Rantaraittikotiin. Tutkimuskysymyksenä oli selvittää minkälainen on työhyvinvoinnin nykytila Rantaraittikodissa työntekijöiden kertomana. Eläytymismenetelmän tarinoissa osallistujat eläytyivät ja jatkoivat kehyskertomuksia laajasti ja aineisto rajautui selvästi tuloksissa esiteltyihin osa-alueisiin. Tarinat painottuivat käytännön työn sujuvuuteen, yhteistyöhön, ajan käyttöön ja henkilökohtaiseen elämään liittyviin aiheisiin.

Paritehtävän ja ryhmämuotoisten keskusteluiden tarkoituksena oli saada lisää tietoa työhyvinvoinnin tilasta konkreettisten kysymysten ja tarkennusten kautta. Paritehtävässä vastaukset olivat pääpiirteissään samankaltaisia kuin eläytymistehtävässä. Ryhmämuotoisten keskustelujen aikana esille nousseita aiheita käsiteltiin tarkemmin ja kehittämis-kohteet nostettiin työhyvinvointisuunnitelmaan.

Opinnäytetyön tulokset linkittyvät myös aiempiin tutkimuksiin työhyvinvoinnin kehittämistä, joita löydettiin kirjallisuuskatsauksen avulla. Tämän työn tuloksista käytännön työn sujuminen ja yhteistyö liittyvät toimintaympäristöön ja vuorovaikutukseen.

Tuloksena saatu ajan käytön riittävyys liittyy yksilöön ja toimintaympäristöön. Henkilökohtainen elämä liittyy vahvasti yksilöön.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia työhyvinvointisuunnitelma työyhteisöön ja siinä tehtävässä onnistuttiin. Tavoitteiden mukaisesti työyhteisö oli vahvasti mukana työhyvinvointisuunnitelman laatimisessa ja työntekijät osallistuivat aktiivisesti suunnitelman kehittämiskohteiden pohdintaan ja valintaan. Osallistujat toivat esiin omia ideoitaan, pyrkivät yhteisesti sovittujen toimintojen toteuttamiseen ja kriittisen palautteenantoon (Paunonen & Julkunen-Vehviläinen 1998, 117). Mielenkiintoista tutkimusaineistoa saatiin myös työhyvinvoinnin nykytilasta Rantaraittikodissa, aiheita esimerkiksi tuleviin työyhteisön kehittämispäiviin.

Työhyvinvointisuunnitelmaan (Liite 6) valitut kehittämiskohteet, kiireen hallinnan parantaminen ja työkyvyn ylläpitäminen (psykykinen ja fyysinen), nousivat työyhteisön tarpeista. Työhyvinvointisuunnitelma esiteltiin työyhteisössä maaliskuussa 2015 ja sen toimenpiteet aloitettiin välittömästi. Ensimmäisen kerran työhyvinvointisuunnitelmaa tarkastellaan syksyllä 2015.

Tärkeää tämän opinnäytetyön kannalta on se, että työhyvinvointisuunnitelmaa päivitetään jatkossakin ja sen kehittämiskohteita ja niiden toimenpiteitä toteutetaan. Opinnäytetyön tekijällä on toiveena että suunnitelma olisi realistinen ja toteutettavissa oleva, ja että siitä olisi aidosti hyötyä työyhteisössä.

Opinnäytetyön tuloksista on toivottavasti hyötyä myös työyhteisön ulkopuolella, esimerkiksi muissa kehitysvammaisten avopalveluiden yksiköissä. Työhyvinvoinnin esiin nostaminen työhyvinvointisuunnitelman muodossa on mielenkiintoinen aihe ja samaa mallia voidaan hyödyntää muissakin yksiköissä.

Jatkokehittämishaasteena tälle työlle on jonkinlaisen arvioinnin tekeminen työhyvinvointisuunnitelman toimivuudesta. Tietoa siitä, kuinka työhyvinvointisuunnitelma on vaikuttanut työhyvinvoinnin kehittämiseen, olisi mielenkiintoista saada. Tämän työn tuloksista nousi myös esiin monia aiheita, joiden työstäminen työyhteisössä olisi mielenkiintoista.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmenetelmiin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS- kustannus.

Ainasoja, A. & Juutinen, T. 2014. Käyttäjälähtöinen työhyvinvoinnin edistäminen. Työhyvinvointisuunnitelman laatiminen Lapinlahden kunnalle. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ko. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82575/Ainasoja_Anne_Juutinen_Tiina.pdf?sequence=1

Dosendum Oy. 2015. Työhyvinvoinnin tekijät. Luettu 16.2.2015.
<http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

Eskola, J. 1997. Eläytymismenetelmäopas. Tampere: Tampereen yliopisto.

Eskola, J. & Suoranta J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R- L. 2007. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun yliopisto. Hoitotieteen tutkimuslaitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja A:51.

Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 93. Jyväskylä.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kiviniemi, L. 2013. Kehittämistyöllä työyhteisön toimivuutta ja työhyvinvointia. Teoksessa Honkanen, H & Kiviniemi, L. (toim.) Yhdessä mukana muutoksessa. Lea Rissasen juhla-kirja. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisu, 87-90.
http://www.oamk.fi/epooki/files/2813/8146/8329/Lea-Rissasen_juhlakirja_101013.pdf

Käypä hoito. Suositukset. 2015
<http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=kho00022>

Laatukäsikirja 2013, Tampereen kaupungin kehitysvammaisten avopalvelut. Tampereen kaupunki.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519.
www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Luettu 15.12.2014.
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Ollila, M. & Joki, E. 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen kunta-alalla. Kevan julkaisut. Luettu 19.9.2014.

www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/tyossa_jatkaminen_julkaisut.aspx

Palomäki, G. & Piirtola, H. 2012. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus terveydenhuollon hoitoketjuista ja niiden vaikuttavuudesta. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäyetyö.

Paunonen, M. & Vehviläinen – Julkunen, K. 1998. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Wsoy: Juva.

Pusenius, R., Hietalahti, H. & Välimaa, R. 2013. Työntekijöiden oma vastuu työhyvinvoinnista tulevaisuudessa yhä tärkeämpää. Työterveyslääkäri vol 31/no 4, 61-64.

http://www.terveysportti.fi.elib.tamk.fi/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl01165

Rauramo, P. 2009. Työturvallisuuskeskus: Työhyvinvoinnin portaatiyökirja. Edita Prima Oy.

http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaati_tyokirja.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Luettu 15.9.2014.

www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi

Tampereen kaupunki 2014 a. Luettu 13.10.2014.

<http://www.tampere.fi/tyojaelinkeinot.html>

Tampereen kaupunki 2014 b. Luettu 13.10.2014.

<http://www.tampere.fi/hallintojatalous/paatoksenteko.html>

Tampereen kaupunki 2014 c. Luettu 13.10.2014.

<http://www.tampere.fi/hallintojatalous/paatoksenteko/toimintamalli.html>

Tampereen kaupunki 2014 d. Luettu 13.10.2014.

<http://www.tampere.fi/hallintojatalous/paatoksenteko/lautajajohtokunnat.html>

Tampereen kaupunki 2014 e. Luettu 13.10.2014.

<http://www.tampere.fi/hallintojatalous/paatoksenteko/toimintamalli.html>

Tampereen kaupunki 2014 f. Luettu 13.10.2014.

<http://www.tampere.fi/hallintojatalous/paatoksenteko/lautajajohtokunnat.html>

Tampereen kaupunki 2014 g. Luettu 13.10.2014.

http://www.tampere.fi/material/attachments/t/unnamed_11011/tampereen_kaupungin_organisaatio_27.3.pdf

Tampereen kaupunki 2014 h. Luettu 12.9.2014.

<http://www.tampere.fi/perhejasosiaalipalvelut/vammaispalvelut/kehitysvammaiset.html>

Tampereen kaupunki 2014 i. Luettu 12.9.2014.

www.tampere.fi/perhejasosiaalipalvelut/vammaispalvelut/kehitysvammaiset/asuminen.html

Tampereen kaupunki 2014 j. Luettu 12.9.2014.

www.tampere.fi/perhejasosiaalipalvelut/vammaispalvelut/kehitysvammaiset/toiminta.html

Tampereen kaupunki 2014 k. Luettu 12.9.2014.

http://www.tampere.fi/material/attachments/a/65oZqblOp/Avopalvelujen_organisaatio.pdf

Tampereen kaupunki 2014 l. Työhyvinvoinnin ohjelma 2014- 2017.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos 2014 a. Työyhteisön työhyvinvointi. Luettu 12.9.2014.

www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2014 b. Terveyttä edistävän työpaikan kriteerit. Luettu 12.9.2014.

www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/terveytta_edistavan_tyopaikan_kriteerit/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2014 c. Luettu 29.10.2014.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2014 d. Luettu 26.11.2014.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus 2014. Luettu 29.10.2014.

http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli

Venninen, T. 2009. Koskenlaskua työyhteisössä. Aikuiskasvatus-lehti 1/2009.

<http://elektra.helsinki.fi.elib.tamk.fi/se/a/0358-6197/29/1/koskenla.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Eläytymistehtävän kehystarinat

Variaatio 1.

Kuvittele että takanasi on oikein onnistunut työviikko. Olet lopettelemassa viimeistä työvuoroasi ennen vapaita, olotilasi on tyytyväinen ja sinulla on hyvä mieli. Työtehtävät ovat sujuneet ja olet kokenut olleesi aikaansaava. Kuinka työpäiväsi ovat sujuneet ja mitä on tapahtunut, kun työviikkosi on ollut näin onnistunut ?

Eläydy tilanteeseen ja kerro mitä on tapahtunut.

Variaatio 2.

Kuvittele että takanasi on epäonnistunut työviikko. Olet lopettelemassa viimeistä työvuoroasi ennen vapaita ja olotilasi on tyytymätön ja pettynyt. Työtehtävät ovat sujuneet huonosti ja koet saaneesi vain vähän aikaan. Kuinka työpäiväsi ovat sujuneet ja mitä on tapahtunut, kun työviikkosi on ollut näin epäonnistunut?

Eläydy tilanteeseen ja kerro mitä on tapahtunut.

Liite 2. Suostumus eläytymistehtävään osallistumisesta

Suostumus eläytymistehtävään osallistumisesta

Minulle on kerrottu opinnäytetyöstä ja siihen liittyvästä eläytymistehtävästä.

Suostun osallistumaan eläytymistehtävään. Tehtävän avulla saatavaa tietoa käytetään ainoastaan opinnäytetyön tekemiseen. Tarinoita käsittelee ainoastaan tämän opinnäytetyön tekijä, valmiista opinnäytetyöstä yksittäisiä tarinoita ja osallistujia ei tunnisteta.

Tampereella 20.10.2014

Allekirjoitus

Liite 3. Paritehtävänä tehty kartoitus (Työturvallisuuskeskus 2009, 6)

Työhyvinvointia Rantaraittikodissa

Työyhteisön toimintaa haittaavia tekijöitä.

Mikä ei toimi?

1.

2.

3.

Työyhteisön vahvuudet ja voimavarat.

Mikä toimii?

1.

2.

3.

Liite 4. Eläytymistehtävän tulokset

	Onnistumista kuvaavat tarinat	Epäonnistumista kuvaavat tarinat
Käytännön työn sujuminen		
Asiakastyö	<ul style="list-style-type: none"> - tuen antaminen asiakkaalle, tuen avulla lisää omatoimisuutta - onnistunut kommunikointi asiakkaiden kanssa - asiakkaan arkea helpottamaan löydetty jokin uusi keino - saatu antaa positiivista palautetta 	<ul style="list-style-type: none"> - ennalta arvaamattomat tilanteet - asiakkaiden levottomuus - asioiden tekeminen asiakkaiden puolesta ohjaamisen sijaan - fyysinen väkivalta - henkinen väkivalta
Työ- ja toimintatavat	<ul style="list-style-type: none"> - työtehtävät tehty oman vuoron aikana - työtehtäviin saanut keskittyä rauhassa - tehtävien jako ja työvuoron suunnittelu tärkeää - raportin ja viikkopalaverin pitäminen tärkeää - taukojen pitäminen rauhassa - työvuoron haasteista selviäminen 	<ul style="list-style-type: none"> - monen asian tekeminen samaan aikaan - kiire työtehtävien suorittamisessa, asioiden unohtaminen ja näistä johtuvat virheet - työtehtävien siirtäminen ja kasaantuminen - ahdistuminen tekemättömien töiden vuoksi - työtehtävien valikointi

Yhteistyö	<ul style="list-style-type: none"> - yhteistyön sujuvuus työyhteisössä - tehtävien tasapuolinen jakautuminen - sovituista yhteisistä toimintatavoista kiinni pitäminen - yhteistyössä työkavereiden kanssa ratkaisun löytäminen johonkin ongelmaan - ammatillinen ja rakentava keskustelu, mielipiteiden jakaminen - innostuneen ja positiivisen työparin kanssa työskenteleminen - työkaverin ammattitaitoon luottaminen - vastuun jakautuminen ja tiedon hyvä kulku. - työkaverilta saatu hyvä palaute -hyvän palautteen antaminen - sujuva yhteistyö asiakkaiden omaisten kanssa, omaisilta saadut kehot 	<ul style="list-style-type: none"> - kireä ja kiireinen työilmapiiri, johon asiakkaat reagoivat - työkaverin valittaminen kolmannen osapuolen huonosti tehdystä työstä - riitatilanne työyhteisössä työvuoroista - esimiehen delegoimat ylimääräiset työtehtävät kuormittavat - omaiset ja heidän suunnaltaan tuleva painostus lisää työn kuormitusta - omaiset vaativat aikaa ja huomiota merkittävästi
Ajan käyttö ja riittävyys	<ul style="list-style-type: none"> - työvuorojen toteutuminen ennalta suunnitellusti, työvuoroja ei joudu vaihtamaan - ajan riittäminen muihinkin kuin välttämättömiin tehtäviin - tehtäviin saa perehtyä rauhassa - asioiden raportointi seuraavalle vuorolle - riittävästi aikaa asiakkaille 	<ul style="list-style-type: none"> - kiire - työviikko täynnä kaikkea mitä pitäisi tehdä - keskittyminen on vaikeaa kun ympärillä tapahtuu jatkuvasti - vain välttämättömimmät ja tärkeimmät työt saatu tehtyä - akuutit tilanteet asiakastyössä vievät aikaa muulta - työvoimamiehitys riittämätöntä - kuormitusta lisäävät alimitoituksen lisäksi sairaslomat joihin sijaista ei saada
Henkilökohtainen elämä		<ul style="list-style-type: none"> - väsymys, vaikeus nousta ylös aamulla - täyden työtehon saavuttaminen vaikeaa - puoliteholla tekemisen tiedostaminen aiheuttaa mielipahaa - työasiat tulevat mieleen vapaa-ajalla - töiden jälkeen ei jaksa tehdä kotona mitään tai harrastaa - särkyjä työvuorojen muutokset vaikeuttavat oman elämän suunnittelua ja perhe-elämää - negatiivinen ajattelu

Liite 5. Työhyvinvointisuunnitelman laatiminen prosessina

Aineiston keruu

- Rantaraittikodin kehittämispäivässä 20.10.2014
- opinnäytetyön aiheen esittely työyhteisölle
- eläytymistehtävä ja paritehtävä

Tulosten esittely

- työpaikkapalaverissa 19.1.2015
- kehittämispäivänä saatujen tulosten esittely
- tuloksista nostettujen kehittämiskohteiden esittely
- työhyvinvointisuunnitelman mallin läpikäynti

Kehittämiskohde - ehdotukset esillä työpaikalla

- tärkeimpien valitseminen

Kehittämiskohteiden valinta työhyvinvointisuunnitelmaan

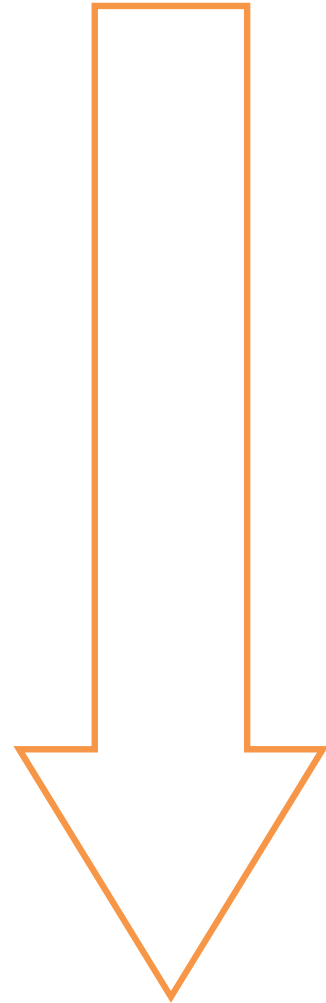
- työpaikkapalaverissa 16.2.2015
- valittujen aiheiden läpikäyntiä
- ideointia toimenpiteiksi

Työhyvinvointisuunnitelman kirjoittaminen

- edellisten työpaikkapalaverien ideoiden pohjalta

Työhyvinvointisuunnitelman esittely

- työpaikkapalaverissa 16.3.2015



Liite 6. Työhyvinvointisuunnitelma

Työhyvinvointisuunnitelma Rantaraittikotiin 2015

Kehittämiskohde	Toimenpiteet	Vastuut	Aikataulu/seuranta
Kiireen hallinnan parantaminen	<p>1. Järjestetään suunnitellusti aikaa raportin pitämiseksi vuorojen vaihdoissa</p> <ul style="list-style-type: none"> - aamuisin työtehtävien jakaminen henkilökunnan kesken ja lyhyt raportti, kun asiakkaat ovat lähteneet töihin - aamu- ja iltavuoron välillä raportti 13.30-14.00, max 1/2 tuntia - asialinjaiset raportit, Pegasos-järjestelmän avulla - kiinnitetään huomiota siihen, että Pegasos-järjestelmä on ensisijainen kirjauspaikka <p>2. Asiakastyön yhteisten toimintatapojen päivittäminen ja selkeyttäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - järjestetään kehittämissä päivää keuhäällä 2015 huhti-toukokuussa - käydään läpi yhteistä toimintatapaa vaativat asiat asiakastyössä - jokainen työpari valmistelee omasta ryhmästään ja sen asiakkaista luonnoksen, jonka pohjalta toimintatavoista keskustellaan yhdessä <p>3. Perustehtävän läpikäynti</p> <ul style="list-style-type: none"> - kehittämissä päivänä perehdytään Tampereen kaupungin laatimiin uusiin ohjaajan ja lähihoitajan tehtäväkuviiin ja keskustellaan niiden pohjalta 	<p>Puheeksiottaja: Senja Pykäläinen Vastuu: Koko työyhteisö</p>	Suunnitelmaa tarkastellaan syksyllä 2015
Työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen (psykkinen ja fyysinen)	<p>1. Rakentavan palautteen ja kiitoksen antaminen työyhteisössä</p> <ul style="list-style-type: none"> - lisää työmotivaatiota, kun toiset huomioivat tehdyn työn - jaetaan ja kerrotaan muille hyvistä toimintatavoista ja ideoista <p>2. Huolehditaan fyysisestä jaksamisesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - lämpötilat vaihtelevat sisällä vuodenaikojen mukaan, juuri asennetuilla ilmalämpöpumpuilla saadaan helpotusta tähän - muistetaan riittävät tauot kesällä lämpimässä työskennellessä - fyysisesti kuormittavien tehtävien jakaminen tasapuolisesti, huolehditaan että eivät kasaannu vain muutamien tehtäväksi 	<p>Puheeksiottaja: Senja Pykäläinen Vastuu: Koko työyhteisö</p>	Suunnitelmaa tarkastellaan syksyllä 2015